

# РЕШЕНИЕ

№ 333

гр. София, 20.01.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 29 състав,**  
в публично заседание на 20.12.2021 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Полина Величкова**

при участието на секретаря Кристина Българиева, като разгледа дело номер **9710** по описа за **2021** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 126 и сл. от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/ във вр. с чл. 68 от Закона за защита от дискриминацията /ЗЗДискр./

Образувано по жалба от А. К., депозирана чрез адв. Т. Р., срещу Решение № 668/ 07. 09. 2021 г. на Комисията за защита от дискриминация, Четвърти специализиран постоянен заседателен състав, постановено по пр. № 68/ 2020 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация.

В жалбата се излагат подробни съображения за незаконосъобразност на оспорваното решение, като се иска неговата отмяна.

В съдебното заседание жалбоподателката и нейният процесуален представител поддържат жалбата и молят за отмяна на оспорвания акт.

Ответникът - Комисия за защита от дискриминация, чрез процесуалния си представител юрк. А. оспорва жалбата и моли същата да бъде отхвърлена.

Заинтересованата страна – Медицински център [фирма] не изпраща процесуален представител и не изразява становище по жалбата.

Като взе предвид изложеното в жалбата, становищата на страните и като събраните по делото писмени доказателства, Административен съд – София град, прие за установено от фактическа страна следното:

Производството пред Комисия за защита от дискриминация е било образувано по жалба № 44-00-889/16. 03. 2020 г. по описа на КЗД от А. Т. К., в която са изложени твърдения за осъществена по отношение на нея дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 във вр. с ал. 1 от ЗЗДискр. - по признак „образование“. В жалбата е посочено, че по силата на трудов договор № ТД-2018-2/ 30. 01. 2018 г. жалбоподателката е работила на длъжност „координатор дейности“ на регистратура на Медицински център „П. Света С.“. На 27. 12. 2018 г. договорът ѝ бил прекратен на основание, че няма сертификат за ниво В1 английски език, като твърди, че единствено от нея било поискан валиден документ за владееене на английски език.

С разпореждане № 196/27. 03. 2020 г. на председателя на Комисия за защита от дискриминация е образувана преписка № 68 по описа за 2020 г., което е разпределена на четвърти специализиран постоянен заседателен състав.

След конституиране на Медицински център [фирма] дружеството предоставило становище, в което изцяло оспорва жалбата и сочи, че такъв документ е изискан и от другите служители на посочената длъжност „координатор дейности“, за което били представени съответните доказателства. Представени са копия от длъжностите характеристики на лицата, заемащи длъжността „координатор дейности“, от които се установява, че едно от изискванията в частта „Специални умения“ е именно владееене на английски език на ниво В1. Установява се, че сертификати за владееене на английски език на ниво В1 са изискани и от другите служители на длъжност „координатор дейности“, като трудовите правоотношения са запазени с тези, които са представили такъв сертификат, както и с тези, които са представили доказателства за предприети действия с цел постигане на заложените в длъжностната характеристика критерии за владееене на английски език.

Видно от документите по преписката, преди издаване на процесното решение и преди проведените открити заседания, е изготвен доклад-заключение от определения докладчик по преписка № 68/2020 г.

Представен е протокол от проведено заседание на КЗД от 27. 05. 2021 г., на което Комисията е поканила страните към водене на преговори с цел постигане на споразумение. Съгласие за това не е изразено. Поради това се е пристъпило към изясняване на фактите посредством събиране на писмени доказателства.

В оспореното решение КЗД е приела, че в хода на производството пред нея не е доказано осъществяване на дискриминация спрямо жалбоподателката при упражняване правото на труд по признак „образование“. Според административния орган жалбоподателката не е ангажирала доказателства в подкрепа на това свое твърдение, като са налице други доказателства, които ги опровергават, поради което е оставил жалбата без уважение.

При така установената фактическа обстановка, съдът намира от правна страна следното:

Жалбата е подадена в 14-дневния срок по чл. 68, ал. 1 от ЗЗДискр., от активно процесуално легитимирано лице, по чието искане е започнало административното производство, срещу административен акт, който подлежи на съдебен контрол за законосъобразност, поради което е допустима.

Разгледана по същество, жалбата е неоснователна, поради следните съображения:

При извършената служебна проверка, съдът приема, че производството пред

КЗД е развито законосъобразно съгласно нормите на ЗЗДискр. Спазена е разпоредбата на чл. 54 от ЗЗДискр., съгласно която след образуването на производство председателят на комисията разпределя преписката на състав, който определя между членовете си докладчик. Докладчикът е започнал процедура по проучване, съгласно изискването на чл. 55 от ЗЗДискр., в която е събрал писмени доказателства, необходими за пълното и всестранно изясняване на обстоятелствата. При осъществяване на своите правомощия комисията е съблюдала задълженията си по чл. 56 ЗЗДискр. След приключване на проучването на страните е дадена възможност да се запознаят със събраните по преписката материали и да вземат становище. Докладчикът е изготвил заключение, като е представил преписката на председателя на състава, който е насрочил заседание. Страните са редовно уведомени за заседанието, на което са взели участие. Заседанието е било открито съобразно изискването на чл. 61 от ЗЗДискр. Направен е опит за помирение на страните, като не е постигнато споразумение. След изясняване на фактите председателят на състава е дал на страните възможност за становище. Решението е взето с единодушие, постановено е от компетентен орган във валидна писмена форма; подписано е от състав на КЗД.

Поради това съдът приема, че оспорваното решение е валиден административен акт, постановен от компетентен орган, във валидна писмена форма с реквизити по чл. 66 от ЗЗДискр., при спазване на процедурата по издаването му.

При извършена проверка за издаване на оспорваното решение при спазване на разпоредбите на материалния закон, съдът приема следното:

Разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. въвежда забрана за всяка пряка или непряка дискриминация, основана на посочените в закона признаци, сред които и образование. Според ЕСПЧ пряката дискриминация е налице при различие в третирането на лица в еднакви или сравними ситуации. Съгласно чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. „пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.“ Пряката дискриминация е налице, когато неравното третиране е основано пряко на защитен признак. За да се приеме, че е налице пряка дискриминация, следва да се установи, че лицата са поставени в сравнима /сходна/ ситуация, която представлява съвкупност от факти и обстоятелства, която по съществените си елементи е идентична със ситуацията на неравномерно третиране, като нито един от тези елементи не се отнася до защитения признак. Сравнителят е субект, който е поставен при същите обстоятелства като дискриминираното лице, който се отличава единствено по липсата на защитения признак и затова е третиран различно. За да се приеме, че е налице пряка дискриминация, следва да се установи, че субектът, който не е носител на защитения признак, е третиран по-благоприятно, без да има законова причина, поради което може да се предположи, че различното третиране е в резултат на наличието на защитен признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Съгласно чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. непряка дискриминация е поставянето на лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрални разпоредба, критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел, като средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

Специалният закон цели установяване и отстраняване на всяко неравностойно третиране според признаците, изброени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр, както е и признакът "образование". Неравното третиране според нормата на § 1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси. За да е налице проява на дискриминация, е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма; като неправомерният диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица трябва да е обвързан от признак по чл. 4 от ЗЗДискр. В този смисъл не е достатъчно да се установи неблагоприятно третиране на определено лице или лица, а е необходимо да се докаже още, че това неблагоприятно третиране е извършено по някой от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗДискр., като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятно третиране, и причината за него, която при всички случаи следва да се изразява в признак по цитирания чл. 4 от закона.

В законодателството се съдържат изисквания за равно третиране при прекратяване на служебното правоотношение на намиращи се в сходно положение работници и служители. Изрично в чл. 21 от ЗЗДискр. е предвидено, че работодателят следва да прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал.1, т. 2-5, 10 и 11 и чл.329 от Кодекса на труда или на служебното правоотношение по чл. 106, ал. 1, т. 2, 3 и 5 от Закона за държавния служител, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.

В случая не спори по делото, че трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ – тъй като А. К. не отговаря на изискванията за заемане на длъжността. В тази връзка, според жалбоподателката Медицински център [фирма] е осъществил пряка дискриминация по отношение на нея по признака „образование”, тъй като липсва законна цел, която да обоснове различното й третиране в сравнение с другите служители, също неотговарящи на изискването за образование за заемане на длъжността, на които работодателят не е прекратил трудовото правоотношение и те продължават да реализират правото си на труд.

Този довод на жалбоподателката не може да бъде споделен, тъй като наличието на пряка дискриминация, съобразно дефиницията на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. изисква разликата в третирането на сходните групи да е на основата на защитен признак, т.е. в случая да е налице признакът „образование” само по отношение на дискриминираното лице, както и да е налице причинно-следствена връзка между защитения признак и по-неблагоприятното третиране на жалбоподателката, чието служебно правоотношение е прекратено.

Конкретиката по делото не обосновава извод за наличие на тези предпоставки, за да се квалифицира неблагоприятното третиране на А. К. като дискриминация по смисъла на ЗЗДискр.

Това е така, тъй като както лицата, на които не е прекратено трудовото правоотношение, така и К. еднакво не отговарят на изискванията за заемане на длъжността, към момента на прекратяване на трудовото правоотношение, поради липсата на представени доказателства за владеене на английски език на ниво В1. Това обстоятелство обаче не обосновава извод за наличието на защитения признак „образование”, на основата на който лицето, по чиято инициатива е образувано административно производство, да е третирано неблагоприятно. В случая няма основание за извършване на сравнение на базата на признака "образование" в групата

лица, еднакво неотговарящи на изискванията по длъжностната характеристика, тъй като вероятността от прекратяване на трудовото правоотношение на всяко едно от тези лица съществува, поради което защитеният признак "образование" не е налице. Т.е. осъщественият на практика от работодателя подбор не попада в приложното поле на ЗЗДискр., тъй като не се основава на разграничителен критерий вътре в определената група, който критерий да представлява защитен признак по смисъла на чл. 4 ал. 1 от ЗЗД.

В тази връзка следва да се отбележи, че както от А. К., така и от останалите служители, заемащи длъжността „координатор дейности“, е изискано да представят удостоверение или друг документ, удостоверяващ владенето на английски език на ниво минимум В1.

Правилно КЗД е приела, че определеното специфично изискване на работодателя служителите на длъжността „координатор дейности“ да притежават сертификат за владене на английски език ниво В1, не представлява различно третиране и дискриминация.

Макар най-често владенето на чужд език да се удостоверява със сертификат, документ, удостоверяващ нивото на владене на чуждия език, може да бъде и диплома за завършено средно или висше образование с изучаване на съответния чужд език и при определен хорариум. В настоящия случай никъде в писмата на Медицински център [фирма], отправени до служителите на длъжност „координатор дейности“, не е въведено изискване от работодателя да се представи единствено сертификат, нито пък е поставено изискване сертификатът да няма изтекъл срок на валидност, още по-малко пък такива конкретни изисквания са отправени в писмо, изпратени единствено до жалбоподателката. Поради това, са неотнормирани и възраженията на А. К. в тази насока.

На следващо място, безспорно се установява, че трудовите правоотношения са прекратени с тези служители, които не са представили документи, удостоверяващи владенето на английски език на ниво В1, а са запазени със служителите, които са представили такива документи, както и с тези, които са представили доказателства за предприети действия с цел постигане на заложените в длъжностната характеристика критерии за владене на английски език.

Съгласно разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр., в производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е жертва на дискриминация, докаже факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено. В случая в тежест на жалбоподателя е да докаже факти, от които може да се направи извод, че равното третиране е нарушено. Този принцип за доказателствената тежест в производството по установяване на дискриминация съответства на чл. 10 от Директива 2000/78/ЕО. Цитираната директива има за цел осигуряване на ефективна защита срещу различни форми на дискриминация на работното място и е транспонирана в националното законодателство посредством ЗЗДискр. В хода на производството жалбоподателката А. К. не е ангажирала доказателства относно установяване на факти, които биха могли да породят съмнение за извършена спрямо нея дискриминация. След като не са доказани такива факти, законосъобразно КЗД е приела жалбата за неоснователна, като е направила извод, че спрямо жалбоподателката не е налице доказана дискриминация по признака „образование“.

Горните съображения мотивират настоящия съдебен състав да приеме, че Решение №

668/ 07. 09. 2021 г. на Комисията за защита от дискриминация, Четвърти специализиран постоянен заседателен състав, постановено по пр. № 68/ 2020 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация, е законосъобразно, поради което жалбата срещу него е неоснователна и следва да бъде отхвърлена.

При този изход на спора, искането на представителя на ответника за присъждане на направените по делото разноски за възнаграждение на юриконсулт се явява основателно, съгласно разпоредбата на чл. 143, ал. 3 от АПК и чл. 78, ал. 8 от ГПК във връзка с чл. 144 от АПК. Съобразно чл. 24 от Наредбата за заплащане на правната помощ, във връзка с чл. 37, ал. 1 от Закона за правната помощ и с оглед фактичестката и правна сложност на делото, размерът на възнаграждението следва да се определи на 100 /сто/ лева.

По изложените съображения и на основание чл. 172, ал. 2 от АПК, Административен съд - София град, Второ отделение, 29 състав,

### **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** жалбата на А. Т. К., депозирана чрез адв. Т. Р., срещу Решение № 668/ 07. 09. 2021 г. на Комисията за защита от дискриминация, Четвърти специализиран постоянен заседателен състав, постановено по пр. № 68/ 2020 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация.

**ОСЪЖДА** А. Т. К. да заплати на Комисия за защита от дискриминация разноски за юриконсултско възнаграждение в размер на 100 /сто/ лева.

Решението може да се обжалва с касационна жалба пред Върховния административен съд в 14-дневен срок от деня на съобщението, че решението е изготвено.

**СЪДИЯ:**